**RECOMENDACIONES DE LÍDERES Y LIDERESAS LGBTI A LA ESTRATEGIA “CAMBIO CULTURAL “, PUESTAS EN MARCHA DURANTE EL 2023**

El presente documento de recomendaciones surge del encuentro de líderes y lideresas realizado el 22/10/2022 que tuvo como propósito informar y recibir retroalimentación de las organizaciones sociales LGBTI de los avances de la implementación de las estrategias transversales de la PPLGBTI: cambio cultural, ambientes laborales inclusivos -ALI- Directiva 005 del 2021 - y la estrategia fortalecimiento a la atención de las violencias.

Este encuentro se desarrolló en el marco de la estrategia de territorialización de la PPLGBTI para que las organizaciones sociales que ejercen su liderazgo en las localidades de la ciudad, accedan a la información de manera oportuna y permanente sobre los avances de la implementación de la política pública y poder visibilizar las respuestas institucionales a través de los productos del plan de acción.

El documento muestra cómo las recomendaciones aportadas fueron tenidas en cuenta en durante la vigencia del 2023.

1. RECOMENDACIÓN. Ampliación de la estrategia al sector privado

**RESPUESTA:**

En el año 2020, al finalizar el Plan de Acción 2017-2020, se evaluó la Política Pública y esto llevó a evidenciar la necesidad de realizar una reformulación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos durante el 2021 de cara a su implementación en el plan de acción de la PPLGBTI 2021-2032.

En el 2021 se expide la Directiva 005 de 2021 lineamientos para la protección de las personas trans, mediante la implementación de acciones encaminadas a promover y mejorar su ambiente de trabajo y la ejecución de actividades contractuales en las entidades de la administración distrital

La evaluación de la política sugirió realizar un proceso de implementación de la estrategia con el sector privado, toda vez que es allí donde se encuentran las mayores tasas de oportunidades laborales en la ciudad.

A finales del año 2021 e inicios 2022 se desarrolló junto con la Fundación Corona y ACDI/VOCA, el documento "Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los Sectores Sociales LGBTI“ con el objetivo de identificar las barreras enfrentadas por los sectores sociales LGBTI en sus trayectorias laborales (desde la educación hasta el empleo), para brindar insumos en la promoción de transformaciones normativas, sociales, políticas y culturales que garanticen sus derechos, a partir del fomento a la inclusión laboral.

Este estudio evidenció las barreras asociadas a la empleabilidad y el entorno laboral, entre las que se resaltan:

* Insuficiencia de oferta laboral en general y, en particular, de trabajos deseados.
* Falta de oferta de educación flexible para el trabajo que garantice una vinculación laboral.
* ausencia de mecanismos efectivos de vinculación laboral al sector público y/o privado.
* barreras administrativas (especialmente para personas trans: dificultades que derivan del cambio de nombre e indicador de sexo en documentos de identidad, inconsistencia en sistemas de registro distritales, solicitud de libreta militar, invalidez de certificados por cambio de nombre o sexo, imposibilidad de mostrar educación certificada por expulsión del ámbito escolar), barreras culturales por discriminación y barreras sociales.
* Subvaloración del trabajo por segregación horizontal y vertical del trabajo: retribución simbólica y económica baja de trabajos de reproducción, cuidado y, en general, trabajos feminizados ejercidos en particular por mujeres trans, lesbianas y bisexuales.
* explotación de personas en contra de su voluntad y deseo con fines de explotación sexual, servidumbre, etc., en particular en mujeres trans, lesbianas y bisexuales.

Con la identificación de estas barreras y los lineamientos de la Directiva 005 de 2021, que fueron revisados y aprobados por la comisión del servicio civil se realizó mediante una consultoría un plan piloto para la empleabilidad de personas LGBTI en el que se revisaron los ajustes razonables que se deben implementar en los procesos de contratación de las empresas y un portafolio de capacitaciones y acompañamiento que finalizó con la elaboración de la guía para la empleabilidad la cual ha sido implementada hasta las fecha en 18 empresas del sector privado y es una herramienta en el programa de Empleo Incluyente de la SDDE.

El pasado 23 de octubre se realizó un evento de socialización de la estrategia ALI en el sector privado y se compartió con las 112 personas asistentes al evento la Guía disponible en la página web <https://enbogotasepuedeser.gov.co/documentos/>, a este evento se invitaron a las personas que estuvieron en el encuentro de líderes y lideresas 2022 donde surgieron estas propuestas.

1. RECOMENDACIÓN. Generación de una guía de empleabilidad de personas de los sectores LGBTI, específicamente de la Directiva 005 de 2021

**RESPUESTA:**

Cada año las entidades del distrito deben elaborar un plan de actividades para dar cumplimiento a los productos establecidos en el Plan de acción de la Política Publica 2021 – 2032, el producto 1.4.6 Plan de trabajo para fortalecer la capacitación y promover la vinculación laboral de mujeres y hombres trans en los quince sectores de la administración distrital del cual todas las entidades son corresponsables de su ejecución para el año 2022 como parte de la asistencia técnica que se brinda desde la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros se formuló un plan de actividades para cada uno de los 10 lineamientos presentes en la Directiva a modo de paso a paso para logar el cumplimiento de esta (Documento anexo – Excel)

Adicionalmente, y como se mencionó en el primer punto se elaboró la “Guía para la empleabilidad de personas LGBTI y la generación de espacios laborales inclusivos”

1. RECOMENDACIÓN. Creación de ruta para la inclusión y acompañamientos a emprendimientos LGBTI

**RESPUESTA:**

La DDSPG desde su misionalidad como coordinadores de PPLGBTI en el año 2022 se formuló, desarrolló y se evaluó una ruta de fortalecimiento a unidades productivas y/o emprendimientos de personas de los sectores sociales LGBTI la cual se llamó “Se Puede Emprender”. Fue una ruta estructurada por etapas de acuerdo al nivel en el que se encontraba cada emprendimiento se asignaban unos talleres, mentorías y acompañamiento con el fin de que las unidades productivas finalizaran en una etapa de aceleramiento, es decir, contaran con todas las herramientas para la comercialización del producto, ventas por internet y presentación a proyectos de capital semilla.

En esta ruta participaron 126 personas y finalizó con capital semilla en insumos, herramientas, máquinas y material para 20 personas, cada una recibió $5.375.050. Esta ruta ha sido presentada como una buena práctica de fortalecimiento en temas de emprendimiento a la Secretaría de Desarrollo Económico con el objetivo de que sea replicada.

1. RECOMENDACIÓN. Articulación con empresas y con secretaría de desarrollo económico

**RESPUESTA:**

La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos acompañó el proceso de formulación del programa Empleo Incluyente (Decreto 399 de 2023) el cual consiste en brindar a las empresas del sector privado un incentivo económico por la contratación de personas que pertenezcan a una de las 19 poblaciones identificadas como de difícil empleabilidad entre las que se encuentran personas Trans, jóvenes, personas mayores, mujeres, entre otras.

La contratación de personas Trans es el mayor rubro del incentivo económico, adicional a esto, junto con la SDDE hemos acompañado a las empresas interesadas en la contratación de personas LGBTI con la Guía de empleabilidad y los ajustes razonables para mitigar las barreras de contratación laboral.

1. RECOMENDACIÓN. Incluir en la estrategia a todos los grupos etarios, a las personas en especial condición de vulnerabilidad y a personas mayores

**RESPUESTA:**

La política pública LGBTI reconoce la interseccionalidad de las personas de los sectores sociales LGBTI, es decir, se identifican las personas en condición de vulnerabilidad como lo son las personas trans, las personas trans mayores y jóvenes.

En términos generales la estrategia ALI en el documento de reformulación hace un énfasis en las personas trans y las personas en Actividades Sexuales Pagadas.

1. RECOMENDACIÓN. No ha habido ejercicios focalizados en las localidades

**RESPUESTA:**

Desde la misionalidad de la DDSPG se brinda asistencia técnica a las alcaldías locales en el cumplimiento de los productos de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos del Plan de acción los cuales son:

1.4.3 Jornadas de inducción y reinducción anuales realizadas en las entidades

del Distrito para la difusión de la PPLGBTI y sus enfoques.

1.4.4 Actividades implementadas en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

1.4.5 Piezas elaboradas y difundidas, de manera digital o impresa, de acuerdo con los lineamientos de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos.

1.4.6 Plan de trabajo para fortalecer la capacitación y promover la vinculación laboral de mujeres y hombres trans en los quince sectores de la administración distrital

1. RECOMENDACIÓN. Formalización de unidades productivas

**RESPUESTA:**

La estrategia ALI tiene como objetivo promover la generación de espacios laborales libres de discriminación y en la línea de emprendimiento el acompañamiento a la oferta institucional de otras entidades en el fortalecimiento a emprendedores.

En este caso, la formalización de unidades productivas se da de manera conjunta con la Cámara de la Diversidad y la Cámara de Comercio de Bogotá, entidades que realizan el proceso de formalización.